



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2024), H. 2"

13. Mai 2024

# Die Ausbildungsgarantie

## Von einer ideologisch gespaltenen Debatte zu einem ambivalenten Instrumentarium



**Olaf Rother** (Referent für Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und ausbildungsunterstützende Angebote beim Internationalen Bund, Freier Träger der Jugend-, Sozial und Bildungsarbeit e. V. )

### Einleitung

Im April 2024 traten die letzten gesetzlichen Maßnahmen zur Schaffung einer Ausbildungsgarantie in Kraft. Die Bundesregierung setzte damit ein im Koalitionsvertrag verankertes Projekt um. Der nachfolgende Artikel spürt den Prämissen nach, welche die arbeitsmarktpolitische Diskussion prägten.

Dieser Artikel gliedert sich grob anhand der zeitlichen Abfolge, startend bei der Debatte noch vor dem Gesetzgebungsverfahren, als noch kein Referentenentwurf für das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung existierte, an welchem sich die gesellschaftlichen Interessengruppen abarbeiteten. Im ersten Teil wird die starke Polarisierung der Diskussion zwischen den wichtigsten Stakeholdern skizziert: den Gewerkschaften, den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie den zuständigen Stellen (in der Regel Kammern). Der Artikel versucht einen Erklärungsansatz für die starke Polarisierung der Positionen zu liefern und geht der Frage nach, welche Rolle ein „prominenter“ Problembezug zur Krise des Ausbildungssystems, das Passungsproblem, spielte. Die kritische Haltung der Wirtschaft zur Ausbildungsgarantie wird resümiert und dabei wird auch ein Versuch zur Entkräftung der vorgebrachten Haltung unternommen.

Warum diese Entkräftung wichtig ist, wird im zweiten Teil aufgezeigt, in dem Positionierungen der Jugendsozialarbeit in die Betrachtung eingeflochten werden. Diese stammen, dem Zeitverlauf folgend, aus dem laufenden Anhörungsverfahren im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses. Der Artikel wird in diesem Zuge eingeführt auf das zweifelsfrei umstrittenste Teilelement der Ausbildungsgarantie: die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch den Staat. Dies geschieht keinesfalls, weil die anderen (gesetzlichen) Maßnahmen der Ausbildungsgarantie nicht von Interesse wären. Vielmehr verdichten sich im Ringen um die Frage, ob und wie öffentlich geförderte Ausbildungsplätze geschaffen werden sollten, die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse und werden damit greifbar.

Auf dieser Grundlage betrachtet der dritte Teil dieses Artikels das Ergebnis der Gesetzgebung und schaut auf die schließlich verabschiedeten Normen. Damit nähert sich die Position auf dem Zeitstrahl sukzessive der Implementierung der Ausbildungsgarantie an. Da diese erst seit kurzer Zeit in Kraft ist, muss die Reflexion sich auf die rechtliche Normierung beschränken, kann allerdings bereits erste Blicke auf die untergesetzliche Regelungsebene werfen.

Da der Autor als Vertreter der Jugendsozialarbeit für sich selbst wissenschaftliche Neutralität und Unbefangenheit weder reklamieren kann noch möchte, rückt in die Schlussbetrachtung erneut die Perspektive der Jugendsozialarbeit ein, die sich schließlich auch als mittelbares politisches Sprachrohr junger Erwachsener verstehen muss. Aus der Debatte zur Ausbildungsgarantie, von den öffentlichen Diskussionen und Positionierungen vor der Gesetzgebung bis zu den ersten Schritten der Implementierung der Instrumente, werden Schlüsse für die gesamtgesellschaftliche Diskussion der Krise des betrieblichen Ausbildungswesens abgeleitet.

### 1. Passungsprobleme, ideologische Spaltung und die Entkräftung von Vorbehalten gegen die Ausbildungsgarantie

Warum beschäftigen sich der Staat, insbesondere die Bundesregierung, und die für Arbeit und Ausbildung relevanten gesellschaftlichen Akteure überhaupt mit der Ausbildungsgarantie?

Die Antwort ist leicht gegeben: Das betriebliche Ausbildungssystem ist seit Jahren von einer Schieflage geprägt. Jedes Jahr bleiben ausgeschriebene Ausbildungsplätze im fünfstelligen Bereich unbesetzt und die Anzahl der unversorgten ausbildungsinteressierten Jugendlichen bewegt sich in der gleichen Größenordnung. In der Langzeitperspektive zeigen die Zahlen einen Rückgang betrieblicher Ausbildungsverhältnisse, ungeachtet zwischenzeitlicher Positivausschläge. Auch die Zahl der Bewerber\*innen ist langfristig gesehen rückläufig. In der Finanzkrise 2008/2009 fiel die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter die Marke von 600.000 und hat diese seither auch nicht mehr überschritten. In den Pandemie Jahren sank die Summe der Neuverträge sogar auf unter 500.000 (Berufsbildungsbericht 2023, S.48). Mit 26,7 % weist dieses Berichtsjahr des Berufsbildungsberichtes auch eine Vertragslösungsquote auf, die oberhalb des üblichen Schwankungsbereiches liegt. Dieser lag in den 1990er Jahren zwischen 20 und 25 % (ebd., S. 20).

Das Passungsproblem gilt seit vielen Jahren als Ursache für die Krise des Ausbildungsmarktes. Angebot und Nachfrage finden nicht zueinander. Grob lassen sich drei Dimensionen dieses Passungsproblems ausmachen:

- *Die regionale Dimension:* In manchen Regionen treffen zu wenige Bewerber\*innen auf ein ausreichend großes Ausbildungsplatzangebot – oder umgekehrt.
- *Die qualifikatorische Dimension:* Betriebe erwarten Bildungsabschlüsse, über die zu wenige Kandidat\*innen in ihrem Bewerber\*innen-Pool verfügen. Die umgekehrte Konstellation – viele junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung interessieren sich nicht für eine Ausbildung – verlor zuletzt an Relevanz. Das Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) stellt in einer im Januar 2023 veröffentlichten Studie eine Zunahme der Abiturient\*innen fest, welche eine duale (oder vollzeitschulische) Ausbildung begannen. Ihre Zahl wuchs von 35 % (im Jahr 2011) auf 47 % (im Jahr 2021) an. Für Hauptschüler\*innen verschärft sich die Lage jedoch. Die Anzahl der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss ging zwischen 2011 und 2021 um ein Fünftel zurück (Dohmen/Bayreuther/Sandau 2023).
- *Die berufliche Dimension:* Viele junge Menschen interessieren sich für eine kleine Anzahl von Berufen, die weder regional noch überregional in ausreichender Zahl zu Verfügung stehen. Ein sehr großer Teil der weiteren Ausbildungsberufe wird deutlich weniger stark nachgefragt.

Die Passungsproblematik ist eine gut beforschte und belastbare Erklärung der Situation am Ausbildungsmarkt. Allerdings verstellt die Dominanz des Erklärungsansatzes „Passungsproblem“ durchaus auch den Blick auf das gesamte Wurzelwerk, das unterhalb der problematischen (langanhaltenden) Situation des betrieblichen Ausbildungssystems liegt.

Das Passungsproblem mag die arbeitsmarktpolitische Diskussion dominieren. So nahmen auch viele Argumentationsketten des politischen Diskurses vor der ersten Phase gesetzgeberischer Aktivität zur Ausbildungsgarantie ihren Ausgangspunkt in der Passungsproblematik. Allerdings engt die Dominanz des Passungsproblem-Befundes (Narrativ) den Blick auf die Problemlage ein und schmälert den Korridor, innerhalb dessen Lösungen gesucht werden.

### **Der Weg zur Ausbildungsgarantie – eine hitzige Debatte**

Mit dem Gesetzesentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde das im Ampel-Koalitionsvertrag festgelegte Projekt der Ausbildungsgarantie schließlich angegangen. Das Gesetz war dabei nur ein Element. Der Bund setzte auf ein Maßnahmenbündel, von eher kampagnenartigen, vor allem an die Wirtschaft gerichteten Ansätzen bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022a). Um Letztere geht es in diesem Artikel.

Zwei Instrumente wurden neu geschaffen: Das Berufsorientierungspraktikum (§ 48a SGB III) mit der Möglichkeit zur Bezuschussung von Mobilitäts- und Unterbringungskosten und die Förderung von Familienheimfahrten für Auszubildende (§ 73a SGB III), die eine Ausbildungsstelle fernab der Heimat antreten.

Zwei Instrumente wurden reformiert: die Einstiegsqualifizierung (EQ, § 54a SGB III) und die Berufsausbildung in außerbetrieblicher Ausbildung (BaE, § 76 SGB III). Der Bundesgesetzgeber hatte beim Thema Ausbildungsgarantie also eine weite Vorstellung, die bei der Berufsorientierung beginnt und bis hin zu zusätzlichen Ausbildungsplätzen reicht. Dieser Ansatz ist positiv zu bewerten.

Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten in außerbetrieblichen Einrichtungen hat plausible Gründe. Denn „repressive“ Ansätze, die etwa nicht ausbildende Unternehmen mittels einer Abgabe zu stärkerem Ausbildungsengagement negativ anreizen oder Unternehmen die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze auferlegen könnten, sind nur in einem engen rechtlichen Rahmen möglich (Düsseldorff/Rosendahl 2014). Unter den Interessengruppen, die aus der ersten Reihe am politischen Diskurs zur Ausbildungsgarantie teilnahmen – Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern oder Innungen – ist die Ausbildungsgarantie hochumstritten.

Während Gewerkschaften eine handfeste Ausbildungsgarantie und zudem eine Abgabe für nicht ausbildende Betriebe oder einen Ausbildungsfonds zur Teilfinanzierung des Instrumentes forderten (beispielhaft Deutscher Gewerkschaftsbund 2022), wünschte sich die Wirtschaft eine „Chancengarantie“ (beispielhaft Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. 2022). Die Chancengarantie – schon rein begrifflich nicht widerspruchsfrei – müsse aus ausgeweiteter Berufsorientierung, der Ausweitung betrieblicher Praktika, der Öffnung der Einstiegsqualifizierung sowie einer besseren Mobilitätsförderung für Auszubildende bestehen. Allenfalls sei eine Öffnung der außerbetrieblichen Ausbildung in Regionen mit Bewerber\*innenüberhang sinnvoll. Diese regionale Komponente hatten zuvor auch die Koalitionsparteien im Koalitionsvertrag von 2021 (S. 52), die Bundesregierung (2022) und hernach das BMAS (2022a) frühzeitig als Wegmarke in den Boden gerammt.

Die verschiedenen Positionen der Sozialpartner (und Kammern) können hier nur gestreift werden. Wer sie näher verfolgt hat, konnte durchaus große ideologische Gräben erkennen. Die Gräben erstaunen nicht, steht doch eine durch die öffentliche Hand ausgesprochene Ausbildungsgarantie (zumindest scheinbar) im eklatanten Widerspruch zum zentralen Organisationsprinzip des dualen Ausbildungssystems: der Marktsteuerung. Dabei ist es mitnichten so, dass Bewerber\*innen und ausbildende Betriebe dank der unsichtbaren Hand des Marktes irgendwie und weitgehend unreguliert zusammenfinden. Dieses Zusammenfinden gelingt viel zu häufig nicht. Die öffentliche Hand kümmert sich um Berufsschulen und hält ein enorm komplexes System zur Realisierung von Übergängen aus der Schule in die berufliche Qualifizierung und die Arbeitswelt vor. Wer sich mit der Ausbildungsgarantie beschäftigt, findet sich also rasch in einem kontroversen, stark ideologisierten Diskurs wieder.

### **Das duale Ausbildungssystem ist gut – aber sicher nicht ohne Schwächen**

Dass das duale betriebliche Ausbildungssystem nicht unfehlbar ist, wird allzu oft ausgeblendet. Die DIHK lehnte beispielsweise die Grundsatzdiskussion um eine Ausbildungsgarantie ab (beispielsweise während einem OECD-Webinar zum Thema, verlinkt in den Quellenangaben). Schon der Begriff führe auf die falsche Fährte, die Herausforderungen lägen nicht beim Stellenangebot. Die Situation des Ausbildungsmarktes sei durch einen Stellenüberhang geprägt. Das ist korrekt und hierin besteht ein wesentlicher Unterschied zur Situation in Österreich, wo eine Ausbildungsgarantie schon vor Jahren eingeführt wurde, weil es dort deutlich zu wenige Ausbildungsstellen gab. Allerdings hilft der Verweis auf den Überhang an Ausbildungsstellen wenig, da Arbeits- und insbesondere Ausbildungsmärkte starken regionalen Dynamiken unterliegen. Sich auf die Marktlage im gesamten Bundesgebiet zu beziehen, unterschlägt diesen Sachverhalt. Zum anderen tragen die bisherigen, durchaus existierenden Bemühungen der Kammern, der Ministerien und Behörden und der Sozialpartner (Stichworte: Allianz für Aus- und Weiterbildung, Sommer der Berufsausbildung, Social Days für Boys, MINT Initiativen für junge Frauen) nicht dazu bei, Krisensymptome des dualen Ausbildungssystems abzumildern. Die Argumentation dreht sich im Kern um das Mismatch/Passungsproblem. Die in diesem Fahrwasser diskutierten Lösungen rekurrieren dann oft um die Fachkräfteperspektive der Wirtschaft und sind blind für die Bedarfslage der jungen Menschen.

Warum ist diese ideologische Spaltung also wichtig für ein besseres Verständnis der Debatte? Weil einerseits diese um Deutungshoheit ringenden Positionen als auch das dominante Deutungsmuster des Passungsproblems die Ausgestaltung der gesetzlichen Maßnahmen für die Ausbildungsgarantie beeinflussen. Diese Entwicklung wird nachfolgend anhand punktueller Beispiele aufgezeigt. Unabhängig von allen unbestreitbaren Vorteilen des dualen Ausbildungssystems (nah am Betrieb, Praxisbezug, gute Basis für Übernahmekancen, für die Betriebe passgenaue Qualifizierung von Fachkräften) ist das marktgesteuerte System von zunehmender Dysfunktionalität geprägt und ist grundsätzlich anfällig in Zeiten wirtschaftlicher Krisen (Finanzkrise, Corona). Im bereits erwähnten Webinar des OECD Centers Berlin zur Ausbildungsgarantie wurde dies prägnant zusammengefasst und in einem international vergleichenden Kontext diskutiert (OECD 2022, Link zum Mitschnitt in den Quellenangaben).

Es ist unnötig zu erwähnen, dass die Ausbildungsgarantie auch innerhalb der Ampel-Koalition ein umstrittenes Projekt war. Sie wurde vor allem von den Grünen und der SPD gefordert. Zunächst schauen wir aber auf die Haltung der gesellschaftlichen Akteure. Welche Muster liegen hinter den Vorbehalten insbesondere der Wirtschaft gegenüber einer Ausbildungsgarantie? Wie lässt sich diesen argumentativ begegnen?

### Wie sich Vorbehalte der Wirtschaft entkräften lassen

Die Ausbildungsgarantie befördere den Rückzug der Betriebe aus der aktiven Ausbildungstätigkeit – das ist zumindest der argumentative Kern der regelmäßig vonseiten der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände vorgebrachten simplen Tatsachenfeststellung, dass die duale Ausbildung in Verantwortung der Betriebe liegt. Wer eine Ausbildungsgarantie wolle, entließe die Betriebe aus der Verantwortung, so die Botschaft im Subtext. Hierbei handelt es sich um eine Nebelkerze. Einerseits möchte eine Ausbildungsgarantie diese Verantwortung gar nicht grundsätzlich umverteilen, zum anderen ist die Rolle der Betriebe im Ausbildungssystem eben nicht gottgegeben. Die Verantwortung der Betriebe regeln Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung.

Weitere wichtige Argumente gegen die Sorge um die Effekte einer Konkurrenz der Systeme (Ausbildungsgarantie „versus“ Marktsteuerung) liegen allerdings auf deutlich weniger abstrakten Ebenen. Anhand dreier Argumente lässt sich aufzeigen, dass *eine* Ausbildungsgarantie *nicht* der Totengräber des dualen Ausbildungssystems ist.

1. **Doppelt vermittelte Fachpraxis:** Betrachten wir zunächst eine der wichtigen Positiveigenschaften des dualen Ausbildungswesens und einen zentralen Grund, weshalb Betriebe *überhaupt* die betrieblich verortete Ausbildung vermittelt betriebsnah *Handlungswissen und Fertigkeiten*. Das praktisch Erlernte hat engen Bezug zu konkreten Tätigkeitsprofilen im Betrieb. In der Berufsschule erlernen Auszubildende hingegen übergeordnete, beruflich relevante Kenntnisse, die berühmte Fachtheorie. Häufig gerät in Vergessenheit, dass die Berufsschulen in Werkstatt- und Praxisräumen auch fachpraktische Kenntnisse vermitteln, und das aus gutem Grund.

Ein Beispiel: Ein\*e angehende\*r Zerspanungsmechaniker\*in wird in der Berufsschule die manuelle Arbeit an der Drehbank lernen, welche im Ausbildungsbetrieb vielleicht längst durch die CNC-Fräse in die Ecke der Werkhalle verdrängt oder sogar ganz abgeschafft wurde. Die manuellen Tätigkeiten sind curricular verankert, auch wenn sie in manchem Betrieb keine praktische Rolle mehr spielen. Auch berufspädagogisch kann es Sinn ergeben, weil die manuelle Arbeit an der Drehbank – über die aktive Tätigkeit – eine Grundlage für ein breiteres Verständnis schafft, das auch in technisierten Prozessen wichtig ist.

Die schulisch vermittelten Fachkenntnisse schaffen berufliches Handlungswissen auf breiter Grundlage. Die im Betrieb stattfindende praktische Qualifizierung kann diese Ganzheitlichkeit nicht zwingend gewährleisten. Die doppelte bzw. dreifache Kenntnisvermittlung hat bei der Betrachtung der Motive für betriebliche Ausbildungstätigkeit ihren Stellenwert, denn die Qualifizierung an unterschiedlichen Lernorten verweist aufeinander. Mit steigender Spezialisierung von Betrieben nimmt die Bedeutung der betrieblichen Fachpraxis im Übrigen tendenziell zu und für die Betriebe verschärft sich der Drahtseilakt, den Anforderungen der Ausbildungspläne zu entsprechen (Ebner 2012). Wer für eine ganzheitliche Qualifizierung eintritt, die auf die Erlangung der berühmten *beruflichen Handlungsfähigkeit* hinarbeitet, kommt also nicht umhin, die Wichtigkeit auch der in Berufsschulen vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in sehr vielen Ausbildungsberufen zu unterstreichen. Gleichwohl interessiert die Betriebe zu Recht eine auf ihre konkreten Bedarfe ausgerichtete Qualifizierung.

Für unsere\*n Zerspanungsmechaniker\*in als zukünftige Fachkraft hat die Ganzheitlichkeit der beruflichen Erstausbildung durchaus Relevanz. Vielleicht wird er\*sie im Berufsleben irgendwann zu einem Arbeitgeber wechseln, bei dem manuelle Tätigkeiten etwas mehr Gewicht haben, als es im hochtechnisierten Ausbildungsbetrieb der Fall war.

Fazit: Betriebliche Ausbildung hat den unschlagbaren Vorteil, eine Qualifizierung anhand konkreter betrieblicher Tätigkeitsprofile zu vermitteln, und in der Gesamtheit, mit der in den Berufsschulen verorteten Qualifizierung, wahrt die duale Ausbildung ihre Ganzheitlichkeit. Wer sich „maßgeschneidert“ Fachkräfte der Zukunft selbst ausbildet, wird damit aufgrund einer Ausbildungsgarantie nicht aufhören. Auch außerbetrieblich durchgeführte Ausbildung, auch wenn sie den Grundsatz, einen Normalitätscharakter herzustellen, noch so sehr verfolgt, wird den Betrieben ihren qualifikatorischen Standortvorteil nicht abnehmen.

**1. Betriebliches Ausbildungsengagement:** Die Zahl der ausbildenden Betriebe ist bereits seit Jahren rückläufig. Das Risiko einer noch weiter absinkenden Ausbildungstätigkeit ist deutlich konkreter als die abstrakte Sorge vor einem Verdrängungseffekt durch nicht marktlich vermittelte, zusätzliche außerbetriebliche Ausbildung. Die Gründe für den Rückzug von Betrieben aus der Ausbildungstätigkeit können vielfältig sein. Allen voran gelingt es vielen Betrieben nicht mehr, geeignete Bewerber\*innen zu finden. Hat ein\*e Auszubildende\*r falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf oder dem Ausbildungsbetrieb, kann es zu Vertragslösungen kommen. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021) wird jeder sechste Ausbildungsvertrag in Deutschland vorzeitig gelöst. Unbesetzte Ausbildungsstellen und eine langsam, aber stetig steigende Vertragslösungsquote sind eine enorme Hypothek für die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft. Es gibt natürlich noch viele weitere Gründe für das erfolglose Besetzen von Ausbildungsplätzen.

Diese negativen Erfahrungen mit Ausbildung möchten gerade Klein- und Kleinstbetriebe in der Regel jedenfalls nicht zwei oder drei Mal machen. Der Berufsbildungsbericht nennt Zahlen zur Ausbildungstätigkeit: Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten ist von 15,9 % im Jahr 2009 auf 10,7 % im Jahr 2020 gesunken. Noch in den 2010er-Jahren erklärte sich dies teilweise durch den Rückgang der Kleinstbetriebe am Gesamtbestand der Betriebe. In den letzten Jahren verschoben sich die Teilmengen. Der Gesamtbestand an Kleinstbetrieben ging 2020 um 0,4 % zurück, ihr Anteil am Bestand der Ausbildungsbetriebe sank jedoch um 3,4 %. Im Unterschied zu den Vorjahren steht hinter dem Rückgang der ausbildenden Kleinstbetriebe laut Berufsbildungsbericht nicht mehr ihr sinkender Anteil am Gesamtbestand der Unternehmen. Vielmehr entfällt der Rückgang der ausbildenden Betriebe inzwischen maßgeblich auf die Kleinstbetriebe (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022).

Die Wirtschaft fordert mehr und bessere Angebote der Berufsorientierung und sieht sich in der Pflicht, mehr Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Ja, diese Forderungen sind richtig. Sie sind aber längst nicht neu. An der langfristigen Tendenz einer Abnahme der betrieblichen Ausbildungsquote wird stärkeres, betriebliches Engagement für Praktika nichts ändern. Es bleibt die Frage, wie lange es sozial-, jugend- und arbeitsmarktpolitisch noch zumutbar ist, dem sukzessiven Abschmelzen des betrieblichen Ausbildungsengagements und der problematischen Situation einer stetig wachsenden Zahl junger Menschen ohne berufliche Erstausbildung zuzuschauen? Die Dysfunktionalität des Ausbildungsmarktes, wie er aktuell beschaffen ist, ist offenkundig: Immer weniger wird das System als geeignet zur Fachkräftesicherung bewertet, diesen Schluss legt die sinkende Ausbildungsbetriebsquote dar. Immer mehr junge Menschen nehmen betriebliche Ausbildung nicht als Perspektive wahr oder bleiben bei den Versuchen, sich erfolgreich auf dem Markt zu platzieren (= einen Ausbildungsvertrag unterzeichnen), erfolglos.

Eine Ausbildungsgarantie, das zeigen Erfahrungen beispielsweise in Österreich, bietet hier Abhilfe, vergrößert sie doch den Pool an Ausbildungskandidaten\*innen. Anders als die Hoffnung auf sich erhöhendes Praktikumsengagement seitens der Betriebe, mit allenfalls mittelbarer Wirkung auf den Bewerber\*innen-Pool vergrößert eine Ausbildungsgarantie mittelbar die Anzahl junger Ausbildungsinteressierter, mit denen Betriebe in Kontakt kommen können (diese würden sogar vorqualifiziert in die Ausbildung bei einem Betrieb übergehen). Angesichts des sich in vielen Branchen vom Fachkräftemangel zum Arbeitskräftemangel entwickelnden Personalengpasses sollte auch kritisch gefragt werden, ob Betriebe künftig über mehr personelle Ressourcen verfügen, um mehr jungen Menschen die Möglichkeit auf Orientierungspraktika zu eröffnen. Ein weiterer Hinweis auf das namhaft besetzte Fachgespräch der OECD zur Ausbildungsgarantie: Hier wurde deutlich, dass die Akteure in Österreich die Ausbildungsgarantie nicht als Konkurrenzsystem der betrieblichen Ausbildung sehen, sondern als komplementäre Ergänzung. Da in beiden Ländern eine duale betriebliche Ausbildung herrscht, erstaunt die ganz unterschiedliche Zweckeinordnung zwischen Deutschland und Österreich sehr.

**1. Das Trittbrettfahrer-Risiko:** Auch aus eher betriebswirtschaftlicher Sicht sind Verdrängungseffekte durch die Einführung einer Ausbildungsgarantie unwahrscheinlich. Betriebe bilden aus, wenn sie den langfristigen Nutzen der Ausbildung eigener Fachkräfte erkennen und kurzfristig zu erwarten ist, dass der Nutzen aus der Ausbildung die Kosten der Ausbildungstätigkeit (inklusive der Stellenausschreibung, des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens usw.) übersteigt. Das Risiko des Trittbrettfahrens besteht bereits im nach Marktprinzipien organisierten dualen Ausbildungssystem (Bertelsmann Stiftung 2022). Anders gesagt: Wenn Betriebe es bevorzugen, anstelle eigener Ausbildungstätigkeit anderen Betrieben ausgebildete Fachkräfte abzuluchsen, also auf die Vorteile aus der Investition anderer Akteure zu bauen, machen sie dies bereits heute. Die Schaffung einer Ausbildungsgarantie wird hier keinen stärkeren Anreiz schaffen.

Insbesondere den sich wohlwollend für eine Ausbildungsgarantie Beteiligten bieten sich Argumente, um die Vorbehalte der Wirtschaft konkret auszuräumen. Auf lange Sicht stellt eine clever mit dem betrieblichen Ausbildungssystem verknüpfte Ausbildungsgarantie keine Gefahr für das betriebliche Ausbildungswesen dar. Sie bietet einen neuen Lösungsansatz, der sich für die betriebliche duale Berufsausbildung als Vitalkur erweisen kann. Auf betrieblicher Ebene hat sich auch vieles getan. Das soll und darf nicht unterschlagen werden. Viele Betriebe werben aktiv mit Zusatzleistungen um Auszubildende. Sie begegnen der alten Haltung „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ mit neuen Konzepten und Prozessen der Ausbildung. Für manche Betriebe spielen Schulnoten keine Rolle mehr, aber die praktische Erprobung im Betrieb. Das ist eine unschätzbare wertvolle Entwicklung. Diese Bemühungen reichen jedoch nicht, solange sie nicht zum Standard werden, und zu einem solchen Standard werden sie nicht, weil insbesondere Klein- und Kleinunternehmen sie nicht realisieren können.

## 2. Ideen der Ausbildungsgarantie: Zusammenprall der Perspektiven im Gesetzgebungsprozess

Die von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden sowie den Kammern vertretene Position lässt sich also entkräften, wie vorangehend aufgezeigt wurde. Die Argumentationsfiguren hinter dieser Position dürften vielmehr für den Versuch stehen, *scheinbare* Angriffe auf das Paradigma der Marktsteuerung des dualen Ausbildungssystems zu verteidigen.

Auf der anderen Seite der ideologischen Talsenke, insbesondere durch die Gewerkschaften konstituiert, ließ sich im Verlauf der Zeit eine Abkehr von der ursprünglichen Maximalposition feststellen, die darin bestand, eine Ausbildungsgarantie durch ein Umlagesystem zu finanzieren. Übrig geblieben ist die ein oder andere Stimme, die sich für die Einrichtung eines Ausbildungsfonds ausspricht, ohne den punitiven Charakter einer Umlage für nicht ausbildende Betriebe.

Die ideologische Spaltung wird auch durch den Problembefund des Passungsproblems genährt. In der Diskussion um die lang anhaltenden und weitreichenden Probleme des dualen Ausbildungssystems konstituiert die Passungsproblematik das Narrativ.

Bezüglich der regionalen Dimension liegen die hohe Geltungskraft und ihre Effekte für die Suche nach arbeitsmarktpolitischen Lösungen auf der Hand. Menschen sind relativ mobil, Betriebe sind es deutlich weniger. Eine regionale Unterversorgung an Ausbildungsplätzen lässt sich nicht ohne Weiteres beheben. Für die Attraktivität einiger weniger Berufe und die weniger starke Strahlkraft vieler anderer gibt es vielfältigste Gründe. Viele sind nicht leicht zu bearbeiten: geschlechterspezifische Berufswahlmuster, starke oder schwache soziale Anerkennung im Freundeskreis, starkes oder geringes gesellschaftliches Prestige, materielle Aspekte (langfristige Verdienstmöglichkeiten) und die simple Frage der Bekanntheit von Berufsbildern. Bezüglich der qualifikatorischen Dimension liegen wesentliche Gründe in der marktformigen Logik selbst: Wer nachfrageseitig über formal bessere Qualifikationen verfügt, zumindest über höhere, als sie die Angebotsseite (Betriebe) durchschnittlich erwartet, wird auf dem Markt recht leicht eine gute Selbstpositionierung erreichen können.

Die Implementierung der Ausbildungsgarantie zielt wesentlich darauf ab, die (über-)regionale und qualifikatorische Schiefelage des Ausbildungsmarktes mit neuen oder reformierten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu bearbeiten. Die jungen Erwachsenen erscheinen als eine Art Verschiebemasse, die es von Regionen mit einem Überhang an Ausbildungssuchenden in Regionen mit einem Überhang an unbesetzten Stellen zu bewegen gilt.

### **Anforderungen an eine jugendorientierte Ausbildungsgarantie**

Die Fachöffentlichkeit der Jugendberufshilfe und der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit hat im Diskurs um die Ausbildungsgarantie eine Perspektive ausgehend von den jungen Erwachsenen in den Blick genommen. Diese wird auch anhand der Frage der Eignung der Instrumente geschärft. Als umsetzende Instanz verfügt die Jugendsozialarbeit über reichhaltige praktische und operative Erfahrung mit Instrumenten und Ansätzen. Aus dieser Perspektive rutschen andere Folgeprobleme in den Fokus als jene, die sich aus dem mit reichlich Deutungshoheit ausgestatteten Problemfund des Passungsproblems ergeben.

An dieser Stelle möchte ich erneut betonen: Das Passungsproblem ist gut beforscht. Es ist valide nachweisbar und soll weder negiert noch verleugnet werden. Allerdings ist es längst nicht die einzige und vermutlich auch nicht die renitenteste Ursache für die Krise des dualen Ausbildungssystems.

Doch zunächst folgt ein Rekurs auf die Position der Jugendsozialarbeit zur Ausbildungsgarantie. Die Betrachtung rutscht im Zeitverlauf nun in den Prozess des Gesetzgebungsverfahrens, also mit einem existierenden Referentenentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Im Fokus der nun folgenden Überlegungen steht vor allem die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Eine Erörterung der weiteren neuen bzw. reformierten Instrumente der Toolbox geschieht am Rande und würde in vertiefter Form den Rahmen des Artikels sprengen.

Dass die Ampel-Koalition sich dem Langzeitanliegen einer Ausbildungsgarantie annahm, wurde in der Jugendsozialarbeit grundsätzlich befürwortet. In weiten Teilen artikulierten die Träger und Verbände der Jugendsozialarbeit die Notwendigkeit einer Ausbildungsgarantie bereits seit vielen Jahren. Trotz der sehr kritischen bis ablehnenden Haltung der FDP schienen die parteipolitischen Ausgangsbedingungen der Ampel einen tragfähigen Rahmen zu bilden.

Dass der Bundesgesetzgeber eine Ausbildungsgarantie nicht allein auf die Schaffung zusätzlicher, parallel zur Marktsteuerung existierenden Ausbildungsplätze setzte, sondern ein Bündel an Maßnahmen mit je verschiedenen Zielen ergriff, wurde ebenfalls befürwortet (siehe z. B. Internationaler Bund, 2023, S. 6; Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2023a, S. 1). Allerdings sprach sich die Jugendsozialarbeit für einen noch globaleren Ansatz aus und vermisste beispielsweise Coaching-Begleitung im Prozess der Berufsorientierung, attestierte den grundsätzlichen Mangel an Coaching-Instrumenten im SGB III und forderte die Bearbeitung der Wohnungsproblematik insbesondere für junge Menschen, die zu Aufnahme einer Ausbildung umziehen.

### **Ausbildungsgarantie der Ampel: ein breiter, aber ungenügender Ansatz**

Angesichts der Intention des Bundesgesetzgebers, mit der Ausbildungsgarantie „allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung“ zu eröffnen (BMAS 2023, S. 3), wurde also grundsätzliche Kritik formuliert. „Trotz der integrierten Herangehensweise zur Bewältigung der Krise des Ausbildungsmarktes bleibt das Maßnahmbündel zur Stärkung der Ausbildungsförderung (...) an vielen Stellen weit hinter den Notwendigkeiten zurück. In der vorliegenden Planung ist die Ausbildungsgarantie nicht geeignet, um die Ungelerntenquote wesentlich zu reduzieren. Sie wird weite Teile der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, selbst jene mit Interesse an einer dualen Ausbildung, nicht erreichen“, formulierte etwa der Internationale Bund (ebd.).

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (KoV JSA) unterstrich in seiner Stellungnahme: „Gemessen an den tatsächlichen Herausforderungen am Ausbildungsstellenmarkt und den unüberwindbaren Hürden für viele Jugendliche, eine Ausbildungschance zu bekommen, greifen die vorgeschlagenen Maßnahmen aber viel zu kurz. Die Perspektive der Jugendlichen gerät aus Sicht des Kooperationsverbundes gegenüber den Belangen der Wirtschaft, Fachkräfte zu erhalten, zu sehr ins Hintertreffen“ (ebd.). Einhellig kritisierten der Internationale Bund und der KoV JSA, dass die avisierten Mobilitätsförderungen für junge Menschen in überregionaler Ausbildung (mit Notwendigkeit, den Wohnort zu verändern) und für Jugendliche in Berufsorientierungspraktika als Kann-Leistungen deutlich an Verbindlichkeit vermissen lassen. Dabei wird nicht der Prüfungs- und Gestattungsvorbehalt der Arbeitsagenturen grundsätzlich moniert. Die Träger- und Verbändelandschaft der Jugendsozialarbeit waren sich aber bewusst, dass ein stärker formulierter Rechtsanspruch eben *nicht* die völlige Abwesenheit von klaren Fördervoraussetzungen bedeutet. Würde der Bundesgesetzgeber wirksamere (weil verbindlichere) Anreize für die überregionale Berufsorientierung und Ausbildungsaufnahme setzen wollen, könnte er dies tun, ohne damit den Kosten- und Bedarfsträgern den Gestattungsvorbehalt zu nehmen. Das funktioniert auch bei anderen Instrumenten der Ausbildungsförderung.

Dabei nimmt die Jugendsozialarbeit die Setzung von Anreizen als Ansatz durchaus ernst, stellt aber fest, „(der) Entwurf hat (...) nicht die Lebenswelten junger Menschen im Blick. Verschiedene Trends, die mittelbar und unmittelbar die Einstellung junger Menschen zu Fragen der beruflichen Zukunftsplanung berühren, werden verkannt. (...) Junge Menschen treffen zentrale Sozialisationsentscheidungen, darunter auch die Berufswahl, in tendenziell immer späteren Lebensjahren. Der Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung von 2017 zeigte, dass die Beziehung zur Kernfamilie für junge Menschen wachsende Bedeutung hat. Vor diesem Hintergrund ist ein als Kann-Regelung verankerter Mobilitätszuschuss nicht geeignet, ein überregionales Bewerbungsverhalten zu befördern. Ohne obligatorischen Charakter

wird die Förderung im individuellen Entscheidungsprozess eines jungen Menschen keine Rolle spielen. Von der Schaffung eines Anreizes kann aus Sicht des IB nicht die Rede sein.“ (IB, a.a.O., S. 10) Diese Kritik gilt analog auch bezüglich der Mobilitäts- und Unterbringungsförderung für Orientierungspraktika.

Man führe sich übrigens auch vor Augen, dass über die Mobilitätzuschüsse für auswärtige Auszubildende jene Agentur entscheidet, in deren Zuständigkeit der\*die Auszubildende zuvor ihren Wohnsitz hatte. Die Aufnahme der Ausbildung zahlt aber anteilig positiv in die Arbeitsmarktstatistik der Zielregion ein. Wie ist es unter diesen Gesichtspunkten eigentlich um die Anreize für den Kostenträger bestellt?

### **Das SGB III als Instrumentenbox der Ausbildungsgarantie**

Bezüglich zusätzlicher, durch die Ausbildungsgarantie geschaffener Ausbildungsplätze kritisiert die Jugendsozialarbeit die Fortschreibung typischer, in das Sozialgesetzbuch eingeschriebene Ungleichbehandlungen. Die Förderung von vollzeitschulischen Berufsausbildungen durch Instrumente des SGB III wird im dortigen § 57 Abs. 1 begrenzt. Betroffen sind Berufsausbildungen im Pflege- und Erziehungsbereich sowie viele Gesundheitsberufe, die nicht durch Bundesrecht geregelt sind (PEG-Berufe). Wer auf der Suche nach ausbildungsmarktpolitischen Lösungen also zum SGB III greift, kauft damit zunächst eine grundsätzliche Schiefelage ein. Erstens ist dies angesichts des Fachkräftemangels insbesondere im Erziehungswesen (Krippe, Kita, Hort, schulische Nachmittagsbetreuung) arbeitsmarktpolitisch hochproblematisch. Schwerer wiegt noch, dass dieser Förderausschluss eine enorme geschlechterspezifische Benachteiligung in der aktiven Arbeitsmarktpolitik stützt und fortschreibt, weil die nicht-förderfähigen PEG-Berufe vor allem von jungen Frauen ergriffen werden. Solange die Berufswahl junger Erwachsener von geschlechterstereotypen Mustern strukturiert ist, muss und wird die Jugendsozialarbeit diese Ungleichbehandlung im SGB III anprangern – und tat dies auch im Fall der Ausbildungsgarantie.

Nun ließe sich argumentieren, dass der Fachkräftemangel im dualen und dem schulischen Berufsausbildungswesen verschiedene Gründe hat. Bei den PEG-Berufen stellt der Mangel an Schulplätzen einen Flaschenhals dar, weniger der Mangel an Interessent\*innen. Im dualen Ausbildungswesen mangelt es hingegen an der Übereinstimmung zwischen Platzangebot und Nachfragenden, und auf beiden Seiten dreht sich eine Abwärtsspirale. Merken Sie als Leser\*in, wie schnell man in das Fahrwasser der Passungsproblem-Argumentation gerät? Jedenfalls hat dieser Einwand eine gewisse Berechtigung, ändert jedoch nichts an der Problematik einer geschlechterspezifischen Benachteiligung in der Ausbildungsförderung, die Bund und Ländern eigentlich zu schaffen machen *solte*.

### **„Garantierte Ausbildung“ als Förderprogramm**

Der KoV JSA riet nachdrücklich die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze über den Weg eines Bund-Länder-Programms „Garantierte Ausbildung“ an. Die „Garantierte Ausbildung“ meint die vielumstrittene Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (unter der Ausbildungsgarantie versteht das Papier des KoV JSA hingegen das Gesamtprojekt mit den weiteren Instrumenten, von der Berufsorientierung in der Schule bis hin zum individuellen Coaching). Mit dem Wissen um Intensität und Reichweite der fiskalischen Konsequenzen des Sparhaushaltes und dem harten Ringen um den Bundeshaushalt in 2023 und 2024 mutet der Vorschlag einer Programmförderung in der Rückschau vielleicht illusorisch, ja geradezu naiv an. Die fachliche, auf die Bedarfslagen junger Menschen sich beziehende Argumentation des KoV JSA ist nichtsdestotrotz stichhaltig. Insofern wird der Vorschlag hier auch nachskizziert.

Der KoV JSA gestaltete die Idee eines Bund-Länder-Programms „Garantierte Ausbildung“ in einem Eckpunktepapier aus (siehe KoV JSA 2022). Die „Garantierte Ausbildung“ findet trägergestützt und in enger Kooperation mit Betrieben statt. Übergänge in betriebliche Ausbildung sind jederzeit möglich, die außerbetriebliche Durchführung führt jedoch auch zum Berufsabschluss. Als durchführende Träger kommen sowohl jene der (kommunalen) Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII als auch AZAV-zertifizierte Träger der Ausbildungsförderung in Betracht. Auch überbetriebliche Ausbildungsstätten der Kammern könnten umfasst sein. Konsequenz wären natürlich auch die nach Landesvorgaben anerkannten und zugelassenen Berufsfachschulen im PEG-Bereich inkludiert.

Die „Garantierte Ausbildung“ hält sozialpädagogische Begleitung in Form von Coaching, Stütz- und Förderunterricht, Sprachförderung und psychologische Hilfen vor und kann so bedarfsweise passgenaue Unterstützungen geben. Bei Übergängen in betriebliche Ausbildung kann mit diesen Elementen weitergearbeitet werden, was eine bruchlose Unterstützung erlaubt. Diesbezüglich ist zu ergänzen, dass die Unterscheidung von Jugendlichen mit individueller oder personenbezogener Benachteiligung einerseits und Marktbenachteiligten andererseits aus der Praxiserfahrung der Jugendsozialarbeit rein künstlich ist. Für die öffentliche Hand mag diese Unterscheidung wichtig sein, um als Ausdruck von Finanzierungslagen Fördererinschlüsse und Förderausschlüsse in und aus Unterstützungsangeboten vornehmen zu können. In der berufspädagogischen und sozialarbeiterischen Praxis hingegen, auf Ebene der einzelnen Person, verwischt diese Unterscheidung jedoch häufig. Deshalb ist es wichtig, auch „lediglich Marktbenachteiligten“ im Bedarfsfall unbürokratisch und bedarfsorientiert Unterstützung gewährleisten zu können, wenn sich während der „Garantierten Ausbildung“ Bedarf zeigt. Zudem hebt die „Garantierte Ausbildung“ auf ein inklusives Instrument ab.

### **Förderprogramm statt SGB III – was den Unterschied macht**

Im Unterschied zu den aus Versicherungsmitteln finanzierten Instrumenten des SGB III würde ein gemeinsames Programm von Bund und Ländern aus Steuermitteln finanziert. Dieser Finanzierungsmodus würde auch die Verantwortung der Gesamtgesellschaft, nicht nur die der Beitragszahler\*innen der Arbeitslosenversicherung unterstreichen – eine Gerechtigkeits- und Solidaritätsfrage.

Für die Eckpunkte des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit ist enorm wichtig, dass das Instrument keiner Vergabe- und Maßnahmelogik folgt. Das Förderformat eines Programmes von Bund und Ländern hat hier entscheidende Vorteile:

- Vollzeitschulische und duale Ausbildungen könnten ungeachtet aller strukturellen Unterschiede gleichermaßen bedacht werden. Kapazitäten der Erziehungs- und Gesundheitsfachschulen sollten insbesondere durch Länderbeteiligung ausgebaut werden.
- Abseits der Federführung der Bundesagentur für Arbeit würde sich der berufspädagogische Normalitätscharakter der außerbetrieblichen Ausbildung besser realisieren lassen. Die Förder- und Verwaltungsdokumentation in den Arbeitsmarktdienstleistungen trifft die Teilnehmenden doch immer wieder und wirkt sich nicht allein auf die durchführenden Träger aus.
- Es könnte auf Bund- und Länderebene Regiestellen geben, wie sie ja ganz typisch die formale Umsetzung von Programmen mit Zuwendungen steuern und koordinieren. Um den jungen Menschen Zugangsmöglichkeiten in die „Garantierte Ausbildung“ zu eröffnen, ließen sich hingegen vielfältige Akteure einbinden: Kausa-Beratungsstellen, Kammern, Jugendmigrationsdienste,

Jugendberufsagenturen, Arbeitsagenturen, Jobcenter und andere. Warum diese Vielfalt der Zugänge? Weil es der Jugendsozialarbeit auch darum geht, junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen, die diese überhaupt nicht als Option für sich sehen (dieser Gedanke wird später noch vertieft).

Zwei übergeordnete, von den Jugendlichen ausgehende Leitgedanken stehen offenbar hinter der Gesamtbetrachtung der „Garantierten Ausbildung“, wie sie der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit andenkt: Erster Ausgangspunkt ist der Anspruch, jede ausbildungsinteressierte Person zu erreichen. Der zweite Ausgangspunkt ist die Wahrung des Wunsch- und Wahlrechts, das immerhin grundgesetzlich normiert ist. Die Möglichkeiten, plurale Zugänge und mithin Chancen zu schaffen, ließ der Bundesgesetzgeber im Weiteren jedoch aus. Der Internationale Bund fand für eine Gesamtbeurteilung in der Stellungnahme zum Gesetzesentwurf deutliche Worte: „Der Entwurf verkennt, wie tiefgreifend die Krise der beruflichen Ausbildung nachfrageseitig ist. Viele junge Menschen mit schwierigen Marktzugangsbedingungen nehmen diese nicht mehr als persönliche Entwicklungsoption wahr. Sie empfinden sich als nicht gebraucht,

1. B. aufgrund eines „unzureichenden“ Schulabschlusses oder schon aufgrund einer „falschen“ Meldeadresse in Wohnquartieren, welche sie auf dem Markt in aussichtslose Position bringt. Eine Ausbildungsgarantie sollte eben jenen sich als marginalisiert fühlenden jungen Menschen verbindlich aufzeigen, dass ihr Potenzial geschätzt, gebraucht und gewürdigt wird.“

### **Problemfeststellung zur gesetzlichen Ausgestaltung der neuen BaE im SGB III**

Für die Ausbildungsgarantie wurde auf die Beraufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung (BaE) zurückgegriffen und es gab (spätestens) nach der verbandlichen Anhörung und parlamentarischen Beratung keine belastbaren Anzeichen, dass der Bundesgesetzgeber doch noch die Instrumentenbox (SGB III) wechseln würde. Der Rückgriff auf die BaE wurde seitens der Jugendsozialarbeit mit Sorge betrachtet. Man hatte (und hat) die Befürchtung, dass die Öffnung der förderberechtigten Personengruppe zu „Creaming-Effekten“ führen könnte. Creaming-Effekte, das heißt strukturelle Bedingungen – nicht unbedingt „böser Wille“ der handelnden Akteure in Arbeitsagenturen, Jobcentern und bei Trägern – sorgen für die Bevorzugung von Personen mit eher gering ausgeprägten Förderbedarfen. Ihre Zielerreichungschance ist im Vergleich zu Personen mit komplexen Problemlagen höher. Zudem fragte die Jugendsozialarbeit, inwiefern die Zielgruppenerweiterung der BaE überhaupt sinnvoll ist und ob das Instrument für die neue Zielgruppe der „lediglich“ Marktbenachteiligten pädagogisch-konzeptionell richtig aufgestellt sei. Denn naturgemäß war im Gesetzgebungsverfahren noch vollkommen unklar, ob und wie die Bundesagentur für Arbeit die konzeptionelle Basis (Pädagogik, Personal und Professionen, Unterstützungselemente) der BaE verändern würde.

Die Ausbildungsgarantie wurde bislang mit Fokus auf ihren Werdegang im Gesetzgebungsverfahren beleuchtet. Nun rückt in den Blick, wie sich das letztlich verabschiedete Gesetz darstellt.

### **3. Die ideologische Spaltung wird zum ambivalenten Gesetz – (k)eine Ausbildungsgarantie für alle**

Der folgende Abschnitt konzentriert sich auf das Ergebnis des Umbaus der BaE durch die Ausbildungsgarantie. Es gäbe zu den weiterhin geschaffenen bzw. reformierten Instrumenten zwar viel zu sagen, dies würde aber den Rahmen des Artikels sprengen.

Insbesondere die Sorge vor Creaming-Effekten wurde seitens der fachpolitischen Sprecher\*innen und Berichterstatter\*innen der Regierungsfractionen offenbar ernst genommen. Neben der Vermeidung nicht intendierter negativer Folgen bewegte auch die Unverbindlichkeit des Gesetzesentwurfes die Parlamentarier\*innen. Im Rahmen eines parlamentarischen Abends des Paritätischen Gesamtverbandes für den KoV JSA (am 1. März 2023) teilten Vertreter\*innen verschiedener Fraktionen im Bundestag eine Bewertung: unambitioniert. Man vermisste den Garantie-Charakter.

Der letztlich verabschiedete Regierungsentwurf unterschied sich vom Referentenentwurf unter anderem dadurch, dass die Kann-Formulierung im § 76 Abs. 1 SGB III, der Rechtsgrundlage der BaE, gestrichen wurde. BaE wurde von der Ermessens- zur gesetzlichen Anspruchsleistung und wurde damit verbindlicher (ein wenig ambitionierter). Macht dies nun die Ausbildungsgarantie zur Garantie? Realisiert die neue Regelung das Ziel des Gesetzes, „allen jungen Menschen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen“ (Bundesregierung 2023, S. 3)? Verschiedene Indizien zeigen an, dass dies nicht der Fall ist.

#### **BaE als gesetzliche Anspruchsleistung**

Förderberechtigt sind weiterhin lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Personen sowie Personen, deren Ausbildungsverhältnis gelöst wurde. Auch lassen andere aktive Eingliederungsinstrumente für entsprechende Personen eine erfolgreiche

(Wieder-)Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung nicht erhoffen. Dies sind die Förderkriterien, die vor der Einführung der Ausbildungsgarantie galten und die weiterhin Bestand haben (alte Zielgruppe). An diesen Kriterien wird bereits der Charakter der BaE als Instrument der Benachteiligtenförderung deutlich. Für diese Gruppe und als Absicherung gegen den Creaming-Effekt kann die Stärkung des Rechtsanspruchs auf BaE als wirksame Verbesserung verstanden werden. Es bleiben aber Restzweifel mit Blick auf das gelebte Recht, sprich wie die Zuweisungspraxis bei den Bedarfsträgern vonstatten gehen wird und ob sich dort bestimmte Selektivitäten einstellen.

Für die neue Zielgruppe der marktbenachteiligten Jugendlichen gilt eine noch komplexere Kaskade an Fördervoraussetzungen. Zum Teil liegen sie im unmittelbaren Einflussbereich der Person: nachgewiesene Bewerbungsbemühungen, die Inanspruchnahme der Berufsberatung und deren Vermittlungsbemühungen. Diese Kriterien sind nachvollziehbar. Für die neue Zielgruppe gilt analog zur alten Zielgruppe der Vorrang anderer aktiver Eingliederungsinstrumente.

Darüber hinaus gilt allerdings, dass die an einer außerbetrieblichen Berufsausbildung interessierten Personen in einer Region leben müssen, für welche die Arbeitsagentur unter Einbezug der örtlichen Beiräte (damit auch der Sozialpartner) eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt hat. Keinesfalls schafft das letzte Auffangnetz der Ausbildungsgarantie Ausbildungszugänge für alle erfolglos sich bewerbenden, ausbildungsinteressierten Jugendlichen, sondern eben nur für jene, die in einer bestimmten Region leben. Und in der Konsequenz, das muss hier betont werden, gilt auch die Anspruchsleistung nur eingeschränkt.

## Verfügbarkeit der zusätzlichen BaE-Plätze

Ende April 2024 verfügen wir über eine breitere Wissensbasis und müssen die Betrachtung nicht auf die Lektüre der Gesetzesgrundlage beschränken. Die Bundesregierung erläutert in ihrer Begründung zur Neugestaltung der BaE, dass eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen gegeben sei, wenn ein regionaler Überhang an Bewerber\*innen von 10 % oder mehr besteht. Dann können Marktbenachteiligte in BaE einmünden. Hierbei handele es sich in den Agenturen um „ermessenslenkende Entscheidungen“: „Eine Abweichung zugunsten von Grenz- und Einzelfällen“ bleibt möglich. In Kürze bedeutet dies, dass der Gesetzgeber der Bundesagentur für Arbeit, bezüglich der Analyse des regionalen Bedarfes und der darauf basierenden Entscheidung, BaE-Plätze (nicht) einzukaufen, einen übergeordneten Indikator nahelegt. Grenzwerte sind aber nicht starr vorgegeben. Es wird auch ausdrücklich eingeräumt, andere „ermessenslenkende“ Indikatoren heranzuziehen. Dementsprechend agierte die Bundesagentur für Arbeit dann auch und gab ihren Dienststellen über den Weg einer Weisung fünf Indikatoren zur Bedarfsanalyse an die Hand:

1. Die Bewerber-Stellen-Relation, der in der Gesetzesbegründung explizit genannte Indikator, der nicht streng auf den Schwellenwert von 10 % abhebt, sondern auch eine leichte Unterschreitung einräumt. (Die Weisung legt an anderer Stelle eine Interpretation nahe, wonach dieser Indikator besondere Bedeutung hat.)
2. Das betriebliche Ausbildungsangebot je Schulabgänger\*in
3. Die Relation von Ausbildungsstellen und noch suchenden Ausbildungsinteressierten

Als übergeordnete, ergänzende Indikatoren sind weiterhin aufgeführt:

1. Die spezifische Arbeitslosenquote von Jugendlichen *ohne* Abschluss
2. Der gewichtete Pendlersaldo der Auszubildenden

Auch das „berufsfachliche oder qualifikatorische Mismatch einer Region“ kann herangezogen werden, „insbesondere auch dann, wenn die Bewerber-Stellen-Relation den Wert von 100:110 leicht unter- bzw. überschreitet“. Die Weisung spricht sich zudem für eine „ganzheitliche Einschätzung der Situation vor Ort“ aus und fordert damit dazu auf, die genannten Indikatoren in Kombination zu betrachten.

Dieser Exkurs ist nötig, um zu verstehen, wie das letzte Sicherheitsnetz der Ausbildungsgarantie in den Regionen geknüpft werden soll, wie das Handeln der Arbeitsagenturen vor Ort strukturiert wird. Würde ausschließlich die Bewerber\*innen-Stellen-Relation mit einem strengen Richtwert von 10 % herangezogen, hätten etwa lediglich ein halbes Dutzend Agenturbezirke bundesweit die Möglichkeit, zusätzliche BaE-Plätze für marktbenachteiligte Jugendliche zu beschaffen. Die BA-Verwaltungszentrale hat von ihrem breiten Ermessensspielraum also bewusst Gebrauch gemacht. Das ist interessant, denn in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf sah die BA die Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung kritisch und plädierte für eine steuerfinanzierte Lösung (die eine durch ein Bund-Länder-Programm erbrachte „Garantierte Ausbildung“ übrigens wäre).

Auf einer fachpolitischen Veranstaltung der SPD erläuterte die BA-Vorstandsvorsitzende Andrea Nahles, in 21 Agenturbezirken im Bundesgebiet (von großstädtischen Räumen bis hin zu Flächenlandkreisen) würden im Einkaufsprozess zusätzliche BaE-Plätze beschafft (Parrisius 2024). Es ist also davon auszugehen, dass die Arbeitsagenturen und die einzubindenden regionalen Beiräte ihren Ermessensspielraum nur selten nutzen. Über die Gründe ließe sich aktuell und an dieser Stelle nur spekulieren. Es wird aber deutlich, dass die im Gesetzesentwurf angegebenen „zusätzlichen rund 3.000 Zugänge in außerbetriebliche Berufsausbildungen ab dem Jahr 2024“ deutlich unterschritten werden. Rein rechnerisch müssten in jedem der 21 Agenturbezirke knapp 143 *zusätzliche* BaE-Plätze ausgeschrieben worden sein, um im Ergebnis 3.000 Plätze zu ergeben. Das ist nicht der Fall. Eine plausiblere *Schätzung* läuft nach Sichtung aller BaE-Lose eher auf eine niedrige dreistellige Zahl im gesamten Bundesgebiet hinaus. Da sich die Zahl der unversorgten Jugendlichen in Deutschland von Jahr zu Jahr konstant im fünfstelligen Bereich bewegt, gilt das Auffangnetz BaE also allenfalls für einen sehr kleinen Bruchteil der jungen Menschen.

Kritisch lässt sich an dieser Stelle natürlich einwenden, dass die Ausbildungsgarantie nicht nur auf zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplätze baut, sondern auch auf verbesserte Berufsorientierung durch Mobilitäts- und Unterbringungszuschüsse für Praktikant\*innen jenseits des schulpflichtigen Alters, Mobilitätzuschüsse für Jugendliche in Ausbildung jenseits ihres bisherigen Wohnortes, die Herabsetzung der Mindestdauer der Einstiegsqualifizierung und die Appelle an Selbstverpflichtungen für ein erhöhtes Ausbildungs- und Praktikumsengagement der Wirtschaft. Alle Jugendlichen können also mit diesem Instrumentenmix erreicht werden. Hierbei gilt es jedoch zu bedenken, dass insbesondere die neu geschaffene Mobilitätsbeihilfe für Praktikant\*innen und auch jene für überregional Auszubildende eine Kann- und keine gesetzliche Anspruchsleistung ist, und auch hier die ermessenslenkenden Faktoren die Komplexität erhöhen. Die entsprechenden fachlichen Weisungen sind umfangreich. Es gilt zu beobachten, wie die Akteure vor Ort diese neuen Instrumente auf die Straße bringen und wie die Inanspruchnahme ausfällt.

## Berufsspezifische Selektivität der Ausbildungsgarantie

Eine weitere für das SGB III typische Einschränkung gilt mit Blick auf das Versprechen, allen unversorgten, ausbildungsinteressierten Jugendlichen ohne berufliche Erstausbildung einen Ausbildungsplatz zu Verfügung zu stellen, und wirkt sich auch auf die Ausbildungsgarantie aus, wie sie nun in Kraft getreten ist. Die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze lässt PES-Berufe weiterhin außen vor. Insofern ist das typisch für aktive und passive SGB-III-Instrumente, weil die Einschränkung der förderfähigen Berufe nach § 57 SGB III in vielen Artikelgrundlagen auftaucht. Die Idee eines Förderprogramms „Garantierte Ausbildung“ von Bund und Ländern hätte diese letztlich starke Benachteiligung junger Frauen nicht beinhaltet. Es gäbe aber auch im SGB III Öffnungsmöglichkeiten für die nach Landesrecht geregelten Berufe. Ein Beispiel: Die Assistierte Ausbildung (AsA nach §§ 74-75a SGB III) enthält in § 74 Abs. 7 eine entsprechende Regelung. Sie erlaubt der Bundesagentur für Arbeit eine Zusammenarbeit mit den Ländern, um Leistungen im Bereich der Ausbildungsförderung zu koordinieren und sich zu ergänzen. Ein Förderanteil der Länder ist dabei Usus. Dadurch können BA und Länder besondere AsA-Maßnahmen auf den Weg bringen, die insbesondere auf die „normalerweise“ im SGB III nicht förderfähigen Berufsausbildungen abheben. Die Bundesregierung hätte auch bei der „neuen BaE“ den Weg einer Konzeptanpassung der BaE bei obligatorischer Kofinanzierung Dritter (Länder oder Kommunen) gehen können. Sie tat dies jedoch nicht, obwohl die vollzeitschulischen Berufsausbildungen rund ein Drittel des Gesamtaufkommens beruflicher Ausbildungen ausmachen. Die Landschaft der Jugendsozialarbeit muss sich an dieser Stelle aber selbst an die Nase fassen, weil sie auf die Einführung einer solchen Kofinanzierungsklausel mit

konzeptioneller Öffnung des Instrumentes nicht aktiv hingewiesen hat. Der Förderausschluss der PES-Berufe gilt auch bei den weiteren, durch die Ausbildungsgarantie reformierten bzw. neu geschaffenen Instrumenten.

Mit Blick auf die Gleichbehandlung der Geschlechter und in dem Wissen um eine (leider) weiterhin sehr geschlechterstereotype Berufswahl hat die Ausbildungsgarantie eine echte Blindstelle. An weiterer Stelle zeigt sich, dass die nun etablierte Ausbildungsgarantie eben längst keine Zugänge in Ausbildung für alle Jugendlichen schafft.

#### 4. Fazit

Wer die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen rund um die Ausbildungsgarantie verfolgte, stellte rasch fest, wie tief die ideologischen Gräben zwischen den organisierten Stakeholder-Stimmen reichten, wie weit die Vorstellungen von Wirtschafts- und Arbeitnehmervertretungen auseinanderfielen. Nun werden diese Konfliktlinien niemandem ernsthaft überraschen. Wie weit diese Spaltung reicht, wurde zumindest beschrieben und sie scheint sich auch dadurch zu erklären, dass das politische Projekt einer öffentlich ausgesprochenen Ausbildungsgarantie gefühlt dem Paradigma der Marktsteuerung zuwiderläuft. Dabei unterminiert eine Ausbildungsgarantie nicht die marktgesteuerte betriebliche Ausbildung, sondern fängt deren Negativeigenschaften ab und spricht junge Menschen an, die für betriebliche Ausbildung aktuell nicht zu gewinnen sind. Auch dem zunehmenden Problem einer sinkenden Zahl aktiv ausbildender Betriebe könnte die Ausbildungsgarantie aktiv entgegenwirken und es wäre wichtig hier anzusetzen, da Märkte nun mal voraussetzen, dass überhaupt Angebot und Nachfrage tragende Akteure existieren.

Diese seitens der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände und Kammern vorgebrachten Argumente gehen aber auch auf das herrschende Narrativ zurück, wonach die strukturelle Krise der betrieblichen Ausbildung auf das Passungsproblem mit seinen verschiedenen Dimensionen zurückzuführen sei. Wie insbesondere aus der Perspektive der Jugendsozialarbeit nahegelegt wurde, erschöpfen sich die Krisenmomente jedoch längst nicht in regionalen, qualifikatorischen oder beruflichen Disparitäten, sondern eben auch in dem zu wenig beachteten Problem, dass sich viele Jugendliche nicht mehr gebraucht fühlen, unter Diskriminierungserfahrungen leiden und sich mit einer dualen Ausbildung als beruflicher Zukunftsperspektive schlicht gar nicht mehr beschäftigen. Wer von einer Garantie redet, kann natürlich auch mit den Mitteln positiver Anreize arbeiten. Aber diese sollten dann belastbar sein und entbinden nicht davon, auch Garantien auszusprechen. Die Jugendsozialarbeit hebt hierauf mit Kritik und eigenen konzeptionellen Vorschlägen ab und versteht unter einer Ausbildungsgarantie ein inklusives Instrument. Sie tut dies auch in dem Wissen, wie wichtig die Schaffung eines Normalitätscharakters in der außerbetrieblichen Ausbildung ist; für die Gewinnung von Auszubildenden, für qualitative und erfolgreichen Ausbildung und um Stigmatisierungen vorzubeugen.

Die ideologische Spaltung und die scheinbare Omnipotenz des Erklärungsansatzes „Passungsproblem“ lässt einen Teil der Problemwurzel außer Acht. Es ergibt sich auch eine Ambivalenz der Haltung – einerseits möchte man eine Ausbildungsgarantie, andererseits darf sie eben nur eine ganz begrenzte Geltung haben. Dies sorgt für ein Instrument, das zwar geschaffen wurde, aber nicht gewollt ist. Abschließend ist dringend zu betonen: Die Bundesregierung ist nicht wortbrüchig geworden, hat am Ende des Tages geliefert. Denn zu jedem Zeitpunkt betonte der Bund immer die regionale Einschränkung des Ansatzes, mit außerbetrieblichen Plätzen Ausbildung zu garantieren. Eine über Regionen mit einem Überhang an Ausbildungsinteressierten bzw. einem Mangel an Stellen hinausgehende Ausbildungsgarantie wurde offiziell seitens des Arbeits- und Sozialressorts oder anderer Teile der Bundesregierung nie versprochen. Ärgerlich ist jedoch, wenn davon gesprochen wird, eine „Ausbildungsgarantie für alle“ geschaffen zu haben. Das scheint nicht zuzutreffen, dafür sind die neuen bzw. reformierten Leistungen entweder zu unverbindlich oder – das betrifft die zusätzlichen außerbetrieblichen Kapazitäten – gar nicht richtig gewollt. Selbst wenn man die regionale Unterversorgung als Kriterium der Anspruchsleistung auf außerbetriebliche Ausbildung würdigt und nicht hinterfragt, bleibt das zusätzliche Platzangebot – nach allem was bekannt ist – marginal. Macht man das gelieferte Paket auf und betrachtet den Inhalt, scheint es so, als hätte auch die Bundesregierung nicht realisiert, wie tief die Probleme des betrieblichen Ausbildungswesens wurzeln.

Letztlich ist die Krise des betrieblichen Ausbildungssystems eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, die soziale Arbeit und Jugendberufshilfe sollten dringend einen Schritt zurückgehen, um eine übergeordnete Perspektive einzunehmen und die Krisenursachen des Ausbildungssystems neu zu führen. Die duale Ausbildung hat ein handfestes Problem mit ihrer einstmaligen glänzenden Strahlkraft und ihre Eingliederungsfähigkeit im letzten Jahrzehnt stark eingebüßt. Die handelnden Akteure sollten sich klarmachen, dass die Marktsteuerung des betrieblichen Ausbildungssystems deutlich ins Stocken geraten ist und auf beiden Seiten (Jugend und Betriebe) eine zunehmende Zahl an Marktverlierern produziert, letztlich auch vermehrt Rückzüge vom Markt. Lösungen, die einseitig auf die Bedarfslage einer Seite der Marktbeteiligten abheben, werden oberflächlich bleiben. Die Ausbildungsgarantie müsste demnach junge Menschen, die betriebliche Ausbildung gar nicht „auf dem Schirm“ haben, an diesen Qualifizierungsweg heranführen, sie in Ausbildung bringen und aus dieser Position schließlich auf Übergänge in ungeforderte Berufsausbildung (pädagogisch) hinarbeiten. Es gibt junge Menschen, die zwar ausbildungsinteressiert sind, sich aber mit Blick auf die Arbeitswelt als nicht gebraucht, vielleicht sogar nicht gewünscht wahrnehmen. Betriebe sollten außerbetriebliche Ausbildung als Gewinn und Erweiterung des Bewerber\*innen-Pools ansehen. Dafür müssten jedoch alle am arbeitsmarktpolitischen Diskurs beteiligten Akteure ihren Teil leisten, um diesen Ausbildungsweg nicht zu stigmatisieren.

Es gibt für die Jugendsozialarbeit auch gegenwartsgeschichtliche Gründe für die Ausbildungsgarantie. Auf der verbandlich organisierten Ebene der Jugendsozialarbeit mehren sich die Praxisberichte zu den Effekten der Pandemie. Unter den Jugendlichen im Übergangssystem werden größer werdende Lücken zwischen der Grundbildung nach dem Schulabgang und den wissensmäßigen Eingangsanforderungen der Berufsschulen identifiziert. Nach der tiefen Brucherfahrung im Sozialisationsprozess während der Pandemie haben es die Fachkräfte der Jugendsozialarbeit in Beratungsgesprächen mit in Tränen ausbrechenden Jugendlichen zu tun, und mit Teilnehmenden in Förderangeboten, die es nicht mehr vermögen, in Gruppen zu sprechen. Die Herausforderungen nehmen zu und um sie zu lösen, muss die Diskussion um die Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland auf gesamtgesellschaftlicher Ebene einen Neustart erfahren.

#### Literatur:

Bundesagentur für Arbeit (2023a): Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungs(teil)zeit (Weiterbildungsgesetz). Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2023b): Weisung vom 08.08.2023 – Umsetzung der Ausbildungsgarantie in „unterversorgten Regionen“ mittels außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE). Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022a): Gesamtkonzept zur Ausbildungsgarantie. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2022b): Referentenentwurf für ein Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022): Berufsbildungsbericht 2022. Bonn/Berlin.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) (2022): Die „Ausbildungsgarantie“ als „Chancengarantie“ verstehen und ausgestalten – Förderinstrumente weiter optimieren. Berlin.

Deutsche Bundesregierung (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Berlin.

Deutsche Bundesregierung (2023): Gesetzesentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2022): Schluss mit Warteschleife. DGB-Vorschläge für eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie. Berlin.

Dohmen, Dieter / Bayreuther, Tamara / Sandau, Matthias (2023): Monitor Ausbildungschancen 2023 – Gesamtbericht Deutschland. Gütersloh.

Düsseldorff, Christina / Rosendahl, Anna (2014): Möglichkeiten zur Etablierung einer Ausbildungsgarantie mit integrierter Ausbildungsassistenz im deutschen Recht. Expertise im Auftrag des Internationalen Bunds (IB) im Rahmen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit. Essen.

Ebner, Christian (2012): Spezialisierung hat ihren Preis: Die Breite der Ausbildung beeinflusst die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. WZB Mitteilungen 138. Berlin.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung (IAB-Kurzbericht 03/2021). Nürnberg 2021.

Internationaler Bund (2023): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Frankfurt am Main.

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2022): Eckpunktpapier des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit zur Ausbildungsgarantie. Berlin.

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2023a): Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Berlin.

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2023b): Zwischenruf – Ausbildungsgarantie deutlich verbessern. Berlin.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Center Berlin (2022): Ausbildungsgarantie als Brücke zu qualifizierter Beschäftigung. Webinar am 24. Januar 2022. Videomitschnitt unter <https://blog.oecd-berlin.de/ausbildungsgarantie-als-bruecke-zu-qualifizierter-beschaeftigung> (zuletzt abgerufen am 03.05.2024)

Parrisius, Anna (2024): Ausbildungsgarantie: Der Realitätscheck steht noch aus. In: Bildungs.Table #200 vom 12. April 2024.

## Autor



### [Olaf Rother](#)

Olaf Rother (Diplom-Politologe) ist Referent für Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und ausbildungsunterstützende Angebote beim Internationalen Bund, Freier Träger der Jugend-, Sozial und Bildungsarbeit e. V.. Zuvor war er in der pädagogischen Praxis eines Jugendberufshilfeträgers tätig.

[Alle Beiträge ansehen](#)